

Volume 2 Nomor 1 2018

Membangun Budaya Mutu yang Unggul Dalam Organisasi lembaga Pendidikan Islam

Nasrul Amin, Fery Siswanto, Lukman Hakim, A.I

Universitas Nurul Jadid
Paiton Probolinggo Jawa Timur
nazzrulamin@gmail.com

Abstrak: Pendidikan merupakan suatu atau cara untuk memanusiakan manusia, yang tentunya didalam poresnya harus ada sistem yang terorganisir agar hasil nantinya sesuai dengan apa menjadi tujuan dari pendidikan tersebut. Agar tujuan tersebut bisa mencapai hal yang terbaik maka perlunya mutu dalam lembaga pendidikan. Proses ini diatas jika dilakukan dengan berkelanjutan maka akan terbentuk sistem budaya pendidikan, budaya organisasi dan budaya mutu lembaga pendidikan islam.

Kata kunci: budaya pendidikan, budaya organisasi, dan budaya mutu lembaga pendidikan islam

PENDAHULUAN

Budaya mutu dalam pandangan Nursya`bani Purnama merupakan sebuah sistem nilai organisasi yang menghasilkan lingkungan yang kondusif demi keberlangsungan dan keberlanjutan perbaikan mutu. Budaya mutu terdiri dari nilai-nilai, tradisi, prosedur, dan harapan tentang promosi mutu.¹

John West Burnham memaparkan beberapa faktor yang mempengaruhi budaya mutu di madrasah yang meliputi: 1) nilai-nilai dan misi madrasah, 2) struktur organisasi, 3) komunikasi, 4) pengambilan keputusan, 5) lingkungan kerja, 6) rekrutmen dan seleksi, 7) perencanaan kurikulum, 8) manajemen sumber daya dan anggaran, 9) disiplin, 10) hubungan masyarakat Mutu sebuah sekolah juga dapat dilihat dari tertib administrasinya.² Adaapun salah satu bentuk tertib administrasi adalah adanya mekanisme kerja yang efektif dan efisien, baik secara vertikal ataupun horizontal.

Dalam pandangan Mulyadi kriteria manajemen sekolah berbudaya mutu ditandai 5 (lima) pilar mutu pendidikan, yaitu:

1. Fokus pada siswa (peserta didik).

Bahwa sekolah/madrasah dan para professional pendidikan memiliki tanggung jawab yang besar untuk selalu mengoptimalkan potensi-potensi siswa agar mendapat manfaat dari proses belajar di sekolah. Dengan kata lain dalam proses kegiatan belajar mengajar harus dipersiapkan dengan baik, dikelola secara professional agar dapat memberikan nilai manfaat yang besar bagi pengembangan potensi siswa.

2. Keterlibatan total.

Bahwa setiap orang harus berpartisipasi dalam transformasi mutu. Mutu bukan hanya tanggung jawab Kepala Sekolah, mutu merupakan tanggungjawab semua pihak yaitu, komite, guru, staf, orang tua, bahkan siswa itu sendiri. Mutu, berarti menuntut kepada setiap orang untuk memberikan kontribusi bagi upaya mutu.

3. Pengukuran.

¹ Nursya'bani, Purnama, Manajemen Kualitas Perspektif Global. Yogyakarta: PT. Ekonisia, 2006. Hal 78

² John West, Burnham. Managing Quality in Schools Effective Strategies for Quality-Based School Improvement. London: Prentice Hall, 2009. Hal 65

Volume 2 Nomor 1 2018

Pengukuran merupakan bidang yang sering kali banyak gagal disekolah, karena setiap yang dikerjakan tidak diiringi pengukuran untuk mengetahui tingkat keberhasilannya. Secara tradisional ukuran mutu pada keluaran sekolah adalah prestasi siswa.

4. Komitmen.

Para profesional pendidikan harus memiliki komitmen pada mutu. Jika mereka tidak memiliki komitmen, maka proses transformasi mutu tidak akan dapat dimulai, karena terpaksa dijalankan maka dipastikan akan gagal. Hal ini berarti perlu adanya perubahan budaya dan manajemen yang memiliki komitmen untuk mendukung proses perubahan kearah peningkatan mutu.

5. Perbaikan berkelanjutan (*Continous Inprofmnen*).

Mutu didasarkan pada sebuah konsep, bahwa setiap proses itu dapat diperbaiki dan tidak ada proses yang sempurna. Maka para profesional pendidikan harus konstan menemukan cara untuk menangani masalah yang muncul, mereka harus memperbaiki proses yang dikembangkanya dan membuat perbaikan yang diperlukan³.

Adapun pengertian mutu, banyak definisi yang dikemukakan para ahli. Rumusan tentang mutu bersifat dinamis dan dapat ditelaah dari berbagai sudut pandang. Kesepakatan tentang konsep mutu dikembalikan pada rumusan acuan atau rujukan yang ada seperti kebijakan pendidikan, proses belajar, mengajar, kurikulum, sarana dan prasarana, fasilitas pembelajaran dan tenaga kependidikan sesuai dengan kesepakatan pihak-pihak yang berkepentingan.

Mutu pendidikan memang harus diupayakan untuk mencapai kemajuan yang dilandasi oleh suatu perubahan terencana. Peningkatan mutu pendidikan diperoleh melalui dua strategi, yaitu; *pertama*, peningkatan mutu pendidikan yang berorientasi akademis untuk memberidasar minimal dalam perjalanan yang harus ditempuh mencapai mutu pendidikan yang dipersyaratkan oleh tuntutan zaman dan *kedua*, peningkatan mutu pendidikan yang berorientasi pada ketrampilan hidup yang esensial dicakupi oleh pendidikan yang berlandaskan luas, nyata dan bermakna.⁴

Studi Poerwanto⁵ menemukan bahwa budaya yang kuat dibangun oleh empat dimensi K atau empat C yaitu komitmen (*commitment*), kemampuan (*competence*), kepaduan (*cohesion*) dan konsistensi (*consistency*).

Komitmen untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan perlu didukung oleh kemampuan individual baik keahlian teknis, psikologis maupun sosiologis untuk memadukan diri sebagai bagian dari kehidupan perusahaan secara menyeluruh. Kondisi tersebut harus dilaksanakan secara konsisten terhadap apa yang telah disepakati bersama. Keempat K pembentuk budaya yang kuat tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

Membangun budaya yang kuat memerlukan pemimpin yang kuat yang memiliki visi dan kepribadian yang kuat pula. Para pendiri adalah orang yang membangun visi, misi, filosofi serta tujuan-tujuan utama organisasi. Pada saat itu pula dimulainya perilaku organisasi yang dimotori oleh pendiri dan tim pimpinan puncak lain. Gerakan pertama pada saat dimulainya operasi adalah memberi teladan pada para bawahan dan mengantisipasi kegiatan lingkungan eksternal.

Pimpinan mempunyai pengaruh dalam menanamkan nilai-nilai yang telah dibangun. Seorang pemimpin harus memberikan contoh bagaimana bawahan melaksanakan tugas-tugasnya secara benar dan komunikasi, merupakan media dari pemimpin dalam mengarahkan dan mengontrol perilaku karyawan. Hal lain perilaku individual para pemimpin dalam kehidupan sehari-hari baik dalam tugas organisasi maupun diluar tugas dapat menjadi teladan kesederhanaan dan kepribadian yang bersahaja.

Veithzal Rivai mengatakan organisasi adalah sebuah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat memperoleh hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai individu secara sendiri-sendiri.

³Mulyadi, Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu. Malang: UIN Maliki Press, 2010. Hal 32

⁴Miftahul choiri, "Makna School Culture Dan Budaya Mutu Bagi Stakeholder Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Demangan Kota Madiun Tahun Pelajaran 2014-2015." (Jurnal *kodifikasia*, vol 9, no 1, 2015): hal 160.

⁵Poerwanto, Budaya Perusahaan, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), hal 69.

Volume 2 Nomor 1 2018

Organisasi adalah suatu unit terkoordinasi yang terdiri dari dua orang atau lebih, dan berfungsi mencapai satu sasaran tertentu atau serangkaian sasaran⁶.

Adapun penerapan budaya tersebut di dalam organisasi menjadi budaya organisasi. Di antara para pakar memberikan pengertian tentang budaya organisasi dengan cara sangat beragam, karena masing-masing memberikan tekanan pada sudut pandang masing-masing. Hal seperti itu adalah wajar, seperti memandang sebuah benda dari sudut yang berbeda, maka masing-masing akan mendeskripsikan apa yang terlihat menurut pandangannya⁷.

Keith Davis dan John Newstrom bahwa: "*organizational culture is the set of assumptions, beliefs, values, and norms that is shared among its members*" Dikatakan bahwa budaya organisasi adalah sejumlah asumsi, kepercayaan, nilai dan norma yang berlaku diantara para anggota⁸.

Adapun Jerald Greenberg dan Robert A. Baron menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Dan akar dari setiap budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang dihargai secara kolektif oleh anggota organisasi⁹.

Sementara itu, menurut James L. Gibson, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, Jr memberikan pengertian budaya organisasi sebagai apa yang dirasakan pekerja dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola keyakinan, nilai-nilai dan harapan¹⁰.

Adapun menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Definisi Kreitner dan Kinicki ini menunjukkan tiga karakteristik penting budaya organisasi, yaitu: (1) budaya organisasi diteruskan kepada pekerja baru melalui proses sosialisasi, (2) budaya organisasi memengaruhi perilaku kita dipekerjaan, dan (3) budaya organisasi bekerja pada dua tingkatan yang berbeda¹¹.

Di antara beberapa pendapat para pakar tersebut tampak bahwa ada di antaranya memberikan pengertian secara filosofis, namun ada pula secara operasional. Dari pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua SDM (sumber daya manusia) dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.

Stephen P. Robbins meperhatikan bahwa proses pembentukan budaya organisasi dilakukan melalui tiga cara, yaitu:

1. Pendiri hanya melakukan perekrutan pekerja dan menjaga pekerja yang berpikir dan merasa dengan cara yang sama untuk melakukannya.
2. Mengindoktrinasi dan mensosialisasikan kepada pekerja tentang cara berpikir dan merasakan sesuatu.
3. Perilaku pendiri sendiri bertindak sebagai pemeran/model yang mendorong pekerja mengidentifikasi dengan mereka semua dan kemudian menginternalisasi keyakinan, nilai dan asumsi. Ketika organisasi berhasil, visi pendiri menjadi terlihat menjadi determinan utama keberhasilan¹².

⁶Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2009, Ed.III), hal. 169-170

⁷Wibowo, *Budaya Organisasi:Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, Cet. Ke-1 (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2010), hal 1

⁸Davis dan John Newstrom, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior* (New York: Mc Graw Hill International, 1989), hal.60

⁹Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, *Behavior in Organizations* (New Jersey: Prentice-Hall, 2003), hal. 515

¹⁰James L. Gibson, dkk, Jr, *Organizations* (Boston: McGraw-Hill Higher Education,2000), hal. 30

¹¹Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill Higher Education, 2001) hal.68

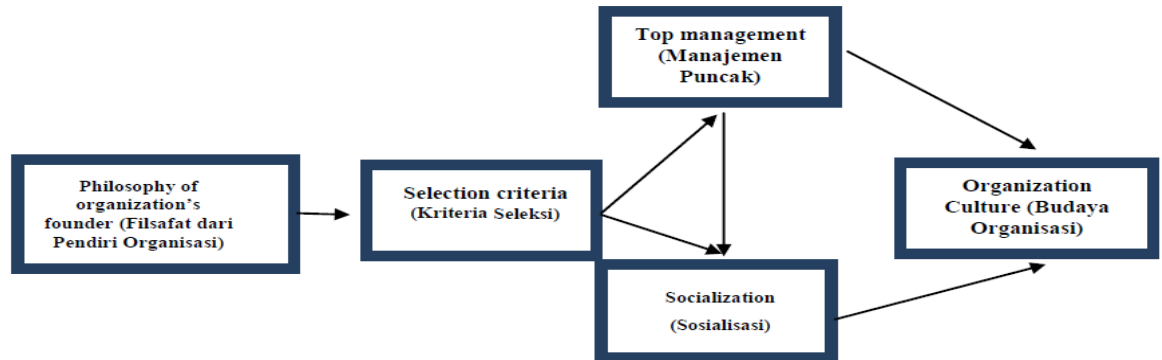
¹²Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior*, 2003, hal. 531

Volume 2 Nomor 1 2018

Dapat dipahami bahwa pendiri sekaligus bertindak sebagai pemimpin pada tahap awal organisasi menginginkan bawahannya dapat menjalankan apa yang menjadi tujuannya dengan berdasar pada filosofi dan pola pikir yang dipandang benar berdasarkan pengalamannya.

Berikut ini adalah gambar proses terbentuknya budaya organisasi menurut Stephen P. Robbins sebagai berikut :

Gambar 1. Proses Terbentuknya Budaya Organisasi



Sumber: Stephen P. Robbins¹³

Gambar 1. menjelaskan bahwa budaya asli diturunkan dari filsafat pendirinya, kemudian budaya ini sangatlah mempengaruhi kriteria yang dipergunakan dalam mempekerjakan karyawan. Tindakan dari manajemen puncak yang menentukan iklim umum dari sebuah perilaku yang dapat diterima baik dan yang tidak. Pengukuran tingkat kesuksesan dalam mensosialisasikan budaya lembaga (perusahaan) tergantung pada kecocokan nilai-nilai karyawan baru dengan nilai-nilai organisasi dalam proses seleksi maupun pada preferensi manajemen puncak akan metode-metode sosialisasi.

Adapun islam memandang budaya Organisasi ini merujuk pada ayat-ayat Allah SWT yang berkaitan dengan keorganisasian. Di antaranya ialah firman Allah Swt dalam Suroh An-Nisaa' ayat 71 yaitu :

﴿جَمِيعًا نَفَرُوا أَوْ تَبَاتٍ فَأَنْفِرُوا أَحْذَرَكُمْ خُذُوا أَمْنًا الَّذِينَ يَتَأْتِيهَا﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bersiap siagalah kamu, dan majulah (ke medan pertempuran) berkelompok-kelompok, atau majulah bersama-sama!

Selanjutnya firman Allah Swt dalam Suroh Al-Hujurat ayat 13 yaitu :

﴿حَبِيرٌ عَلِيمٌ إِنَّ اللَّهَ عِنْدَ أَعْيُنِكُمْ قَرِيبٌ يُفَصِّلُ الْآيَاتِ لِقَوْمٍ يَعْلَمُونَ﴾



Artinya: Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.

Beberapa ayat di atas, menunjukan pentingnya kegiatan bersama dilakukan secara bersama-sama untuk mempercepat terlaksananya sebuah tujuan yang diinginkan.

Budaya organisasi dalam kajian Islam dapat ditelusuri dari beberapa penuturan para pakar kajian Islam berikut ini di antaranya adalah Faisal Ismail. Menurut beliau antara budaya dan Islam dua keadaan yang saling tidak mencakup. Artinya Islam bukan merupakan bagian kebudayaan¹⁴ dan sebaliknya kebudayaan bukan merupakan bagian dari Islam; keduanya berdiri sendiri. Menurutny

¹³Ibid., hal.535

¹⁴Faisal Ismail, *Paradigma Kebudayaan Islam: Studi Kritis dan Refleksi Historis*. Cet. Ke-2, (Yogyakarta: Titian Ilahi Press, 1997). Hal 43

Volume 2 Nomor 1 2018

budaya berasal dari daya cipta dan karsa manusia, sedangkan Islam adalah wahyu. Berikut ini petikan pernyataannya:

Begitu pula berhubung agama Islam dan kebudayaan Islam itu berdiri sendiri (tentu saja ada saling paut dan saling kait yang erat antara keduanya), maka keduanya dapat dibedakan dengan jelas dan tegas. Shalat misalnya adalah unsur (ajaran) agama, selain berfungsi untuk melestarikan hubungan manusia dengan Tuhan, juga dapat melestarikan hubungan manusia dengan manusia, dan juga menjadi pendorong dan penggerak bagi terciptanya kebudayaan. Untuk tempat shalat, orang membangun mesjid dengan gaya arsitektur yang megah dan indah, masjid itulah kebudayaan. Seluruh segi ajaran Islam menjadi tenaga penggerak bagi penciptaan budaya¹⁵.

Berangkat dari paparan itu, terdapat hubungan yang erat antara budaya dan Islam. Hubungan erat itu adalah bahwa Islam merupakan dasar, asas, pengendali, pemberi arah dan sekaligus merupakan sumber nilai budaya dalam pengembangan dan perkembangan kultural. Agama Islamlah menjadi pengawal, pembimbing dan pelestari seluruh rangsangan dan gerak budaya, sehingga ia menjadi kebudayaan yang bercorak dan beridentitas Islam.

Berdasarkan penuturan di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dalam perspektif Islami adalah hasil daya, cipta dan karya manusia dalam kelompok organisasi yang disepakati bersama berdasarkan ajaran Islam sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadis.

Budaya Mutu Pendidikan Islam

Budaya berasal dari bahasa sansekerta "*budhayah*" merupakan bentuk jamak dari kata "*buddhi*" yang artinya adlah akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental¹⁶. Menurut Molan¹⁷, Istilah "budaya" mula-mula datang dari disiplin Ilmu Antropologi Sosial. Apa yang tercakup dalam definisi budayasangatlah luas. Istilah budaya dapat diartikan sebagai totalitas polaperilaku, kesenian, kepercayaan, kelembagaan, dan semua produklain dari karya dan pemikiran manusia yang mencirikan kondisi suatumasyarakat atau penduduk yang ditransmisikan bersama.

Senada dengan pendapat di atas, P.J. Zoetmulder dalam bukunya *Culture, Oost en West* seperti dikutip Faisal Ismail mengatakan bahwa kata kebudayaan itu adalah suatu perkembangan dari kata majemuk "budi-daya" yang artinya daya dari budi atau kekuatan dari akal¹⁸. Jadi budidaya merupakan memberdayakan budi, yang mana dalam bahasa Inggris dikenal sebagai *culture* berasal dari kata Latin *colere* yang awal mula artinya mengolah/mengerjakan sesuatu (mengolah tanah pertanian), selanjutnya berkembang arti *culture* sebagai segala daya upaya dan usaha manusia untuk mengubah alam.

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses belajar mengajar agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan bagi dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara¹⁹. Menurut Dewey pendidikan dalam pengertiannya yang dasar merupakan proses perwujudan diri secara utuh menyangkut aspek fisik, intelektual, moral dan sosial²⁰.

¹⁵Ibid, hal 44

¹⁶Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002 tentang: Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara (Jakarta: 2002). Hal senada juga pernah diungkapkan oleh Koentjaraningrat dalam bukunya berjudul *Kebudayaan, Mentalitet dan Pembangunan*, Cet. Ke-1 (Jakarta: Gramedia, 1976), hlm. 137; Diungkapkan bahwa kata kebudayaan itu adalah berasal dari bahasa Sanskerta *budhayah*, yang merupakan bentuk jamak dari *buddhi* yang berarti budi dan akal. Dengan demikian kebudayaan dapat diartikan "hal-hal yang bersangkutan dengan budi dan akal.

¹⁷Benyamin Molan, Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja (Jakarta: Prenhallindo, 1992), hal 4.

¹⁸Dedik. Urgensi budaya organisasi bagi kemajuan lembaga pendidikan islam. (Jurnal Fitrah vol 1 no 2 juli-desember 2015), hal 290

¹⁹Anonim. 2007. *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar,

²⁰Soewandi, Slamet, Widaryanto, Bram Barli, Dan Nugraha Tri Setia. *Pelangi Pendidikan Tinjauan Dari Berbagai Perspektif*. (Yogyakarta. Universitas Sanata Dharma, 2005). hal 46

Volume 2 Nomor 1 2018

Manajemen Kualitas Total (*Total Quality Management* (TQM)) pendidikan adalah konsep dan metode yang memerlukan komitmen dan keterlibatan pihak manajemen pendidikan dan seluruh organisasi dalam pengolahan lembaga pendidikan untuk memenuhi keinginan atau kepuasan pelanggan secara konsisten.²¹

Pendidikan merupakan bagian penting dari kehidupan yang sekaligus membedakan manusia dengan makhluk hidup lainnya. Hewan juga belajar tetapi lebih ditentukan oleh instinknya, sedangkan belajarnya manusia merupakan rangkaian kegiatan menuju pendewasaan menuju kehidupan yang lebih berarti. Anak-anak menerima pendidikan dari orang tuanya dan manakala anak-anak ini sudah dewasa dan berkeluarga mereka akan mendidik anak-anaknya, begitu juga di sekolah dan perguruan tinggi, para siswa dan mahasiswa diajarkan oleh guru dan dosen.

Menurut Suyanto dalam bukunya Suparlan²², pendidikan mempunyai tiga dimensi yang saling terkait; *pertama*, pembentukan kebiasaan (*habit formation*), *kedua*, proses pengajaran dan pembelajaran (*teaching and learning process*) dan *ketiga*, proses keteladanan (*role model*). Mencermati pernyataan Suyanto tersebut, cukup dijadikan sebagai pijakan, bahwa proses pendidikan di sekolah tidak bisa dilepaskan dengan proses pembentukan budaya. Oleh karena itu, sekolah yang berkualitas, hampir bisa dipastikan lembaga tersebut mempunyai budaya yang baik yang ditradisikan dan dilestarikan oleh para guru dan para tenaga kependidikan yang ada di dalamnya.

Budaya pendidikan Islam adalah perpaduan nilai-nilai, keyakinan, asumsi, pemahaman, dan harapan-harapan yang diambil dari inti ajaran Islam dan diyakini oleh warga masyarakat serta dijadikan pedoman bagi perilaku dan pemecahan masalah (internal dan eksternal) yang mereka hadapi²³. Jadi budaya pendidikan secara khusus keterpaduan nilai-nilai, keyakinan, asumsi, pemahaman, dan harapan dan diyakini warga masyarakat serta dijadikan pedoman bagi perilaku dan pemecahan masalah (internal dan eksternal) yang mereka hadapi.

Dengan kata lain, budaya pendidikan Islam merupakan semangat, sikap, dan perilaku pihak-pihak yang terkait dengan masyarakat secara konsisten dalam menyelesaikan berbagai masalah sesuai dengan nilai-nilai ajaran Islam. Hal ini menyadarkan kita bahwasanya budaya pendidikan Islam baik tidaknya ditentukan oleh konsistensi masyarakat, pendidik, para pakar pendidikan dan pemerintah di dalam mengamalkan nilai pendidikan Islam baik itu diperoleh Al-Qur'an Hadits maupun kajian-kajian ilmiah yang sejalan dengan Al-Qur'an Hadits dan tidak menyimpang darinya.

Secara sederhana salah satu bentuk budaya pendidikan di Indonesia adalah budaya kurikulum yang *Top Down* yang masih dipakai pada saat ini, walaupun sudah mengalami beberapa kali modifikasi. Kurikulum ini masih dari peraturan pemerintah dan di sebarakan kesetiap instansi/lembaga pendidikan dan kemudian pemerintah memberikan ruang untuk mengembangkannya sesuai dengan situasi kondisi lembaga tersebut.

Membangun Budaya Mutu yang Unggul Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Budaya pendidikan Islam tentunya hal yang sudah menjadi kebiasaan dari masyarakat Islam yang dasar pengambilannya dari Al-Qur'an Hadits seperti halnya pengambilan kata *Iqra'* artinya membaca, ini merupakan wahyu pertama yang diturunkan oleh Allah kepada Nabi Muhammad melalui malaikat Jibril. Konsep tersebut menjadi budaya dalam pendidikan Islam untuk selalu membaca dan selalu membaca. Membaca bukan hanya membaca buku tapi membaca kehidupan dll.

Madrasah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berbasis Islam. Madrasah juga memiliki budaya mutu tertentu, melihat dari pengertian budaya dan mutu, dapat dikonstruksi bahwa budaya mutu madrasah/lembaga pendidikan Islam adalah sistem nilai organisasi/madrasah yang menciptakan lingkungan yang kondusif untuk keberlangsungan perbaikan mutu yang berkesinambungan. Budaya mutu madrasah terdiri dari nilai-nilai, tradisi, prosedur dan harapan tentang

²¹ Akmal Mundziri, 'Komitmen Organisasional Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren', 3.1 (2015).

²² Suparlan, *Membangun Sekolah Efektif* (Yogyakarta: Hikayat, 2008), hal 1.

²³ Muhaimin, *Rekonstruksi Pendidikan Islam: Dari Paradigma Pengembangan, Manajemen Kelembagaan, Kurikulum hingga Strategi Pembelajaran* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), hal 308.

Volume 2 Nomor 1 2018

promosi mutu. Sedangkan tujuan dari budaya mutu madrasah adalah untuk membentuk suatu lingkungan organisasi yang memiliki sistem nilai, tradisi, dan aturan-aturan yang mendukung untuk mencapai perbaikan mutu secara terus-menerus. Budaya mutu madrasah akan berpengaruh besar terhadap kehidupan madrasah, meskipun tidak selamanya berdampak positif.

Budaya yang memiliki pengaruh besar terhadap kehidupan madrasah adalah budaya yang kuat. Hal ini dapat terjadi ketika seluruh jajaran di madrasah tersebut sepakat tentang nilai-nilai tertentu yang menjadi dasar dari tindakan anggota dan madrasah sebagai organisasi. Agar hal ini dapat terwujud, dibutuhkan setidaknya dua kondisi, yaitu komitmen pada nilai-nilai yang dianut dan *share* nilai pada anggota organisasi atau madrasah tersebut. Komitmen pada nilai harus tercermin pada organisasi secara keseluruhan sehingga muncul dalam visi, misi, tujuan dan perilaku organisasi. Sementara itu, anggota bisa sejalan, namun bisa kurang sejalan dengan nilai-nilai yang dianut.

Budaya yang demikian antara lain ditandai oleh adanya perhatian yang tinggi terhadap *stakeholders* dan menghargai orang atau proses yang dapat membuat perubahan. Untuk dapat melakukan hal itu maka madrasah harus dapat melayani semua pihak di dalam madrasah dan percaya kepada pihak lain di luar madrasah.

Dalam perilaku sehari-hari pimpinan madrasah akan memberikan perhatian kepada berbagai pihak, berinisiatif melakukan perubahan, dan berani mengambil resiko untuk melakukan perubahan. Budaya dan iklim madrasah akan memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi. Oleh sebab itu, budaya madrasah harus dibangun dari kepercayaan yang dipegang teguh secara mendalam tentang bagaimana lembaga madrasah itu harus dijalankan.

Dengan menerapkan manajemen kinerja secara sungguh-sungguh, maka lembaga pendidikan Islam akan memiliki keunggulan-keunggulan sebagai ciri khas dari lembaga yang memiliki komitmen pada mutu pendidikan.²⁴

Peningkatan mutu madrasah merupakan fondasi untuk terciptanya pendidikan yang berkualitas. Proses peningkatan mutu madrasah merupakan suatu proses yang panjang disertai dengan perubahan-perubahan mendasar pada filosofi, tujuan, kegiatan dan struktur organisasi sekolah. Dalam kaitan ini, muncul fenomena kultur sekolah yang tidak dapat dilepaskan atau bahkan merupakan faktor yang menentukan proses peningkatan mutu pendidikan di madrasah. Oleh karena itu, secara sadar dan terencana desain peningkatan mutu madrasah harus memasukkan rancangan pengembangan kultur baru madrasah yang sesuai dengan upaya peningkatan mutu.

²⁴Hasan Baharun and East Java, 'MANAJEMEN KINERJA DALAM MENINGKATKAN COMPETITIVE ADVANTAGE', 2018.

Volume 2 Nomor 1 2018

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2007. Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional. Yogyakarta. Pustaka Pelajar,
- Baharun, Hasan, and East Java, 'MANAJEMEN KINERJA DALAM MENINGKATKAN COMPETITIVE ADVANTAGE', 2018
- Benyamin Molan, 1992. Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja (Jakarta: Prenhallindo.
- Dedik. Urgensi budaya organisasi bagi kemajuan lembaga pendidikan islam. Jurnal Fitrah vol 1 no 2 juli-desember 2015
- Davis dan John Newstrom, 1989. Human Behavior at Work: Organizational Behavior. New York: Mc Graw Hill International.
- Faisal Ismail, 1997. Paradigma Kebudayaan Islam: Studi Kritis dan Refleksi Historis. Cet. Ke-2, Yogyakarta: Titian Ilahi Press.
- James L. Gibson, dkk, Jr, 2000. Organizations. Boston: McGraw-Hill Higher Education.
- Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, 2003. Behavior in Organizations. New Jersey: Prentice-Hall.
- John West, Burnham. 2009. Managing Quality in Schools Effective Strategies for Quality-Based School Improvement. London: Prentice Hall,
- Miftahul choiri, 2015. "Makna School Culture Dan Budaya Mutu Bagi Stakeholder Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Demangan Kota Madiun Tahun Pelajaran 2014-2015."Jurnal kodifikasi, vol 9, no 1.
- Muhaimin, 2009. Rekonstruksi Pendidikan Islam: Dari Paradigma Pengembangan, Manajemen Kelembagaan, Kurikulum hingga Strategi Pembelajaran. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Baharun, Hasan, and East Java, 'MANAJEMEN KINERJA DALAM MENINGKATKAN COMPETITIVE ADVANTAGE', 2018
- Mundziri, Akmal, 'Komitmen Organisasional Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren', 3 (2015)
- Nursya'bani, Purnama, 2006. Manajemen Kualitas Perspektif Global. Yogyakarta: PT. Ekonisia,
- Poerwanto, 2008. Budaya Perusahaan, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 2001. Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill Higher Education.
- Schein Edgar H, 1997. Organizational Culture and Leadership, San Francisco : Jossey-Bass.
- Soewandi, 2005. Slamet, Widaryanto, Bram Barli, Dan Nugraha Tri Setia. Pelangi Pendidikan Tinjauan Dari Berbagai Perspektif. Yogyakarta. Universitas Sanata Dharma.
- Stephen P. Robbins, 2003. Organizational Behavior. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.,
- Suparlan, 2008. Membangun Sekolah Efektif. Yogyakarta: Hikayat.
- Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, 2009. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajagrafindo Persada, Ed.III.
- Wibowo, 2010. Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang, Cet. Ke-1. Jakarta: Rajagrafindo Persada.